



bwp@ Spezial HT2023 | Januar 2024

Hochschultage Berufliche Bildung 2023

20.-22. März 2023 an der Universität Bamberg

Hrsg. v. **Karl-Heinz Gerholz, Silvia Annen, Rita Braches-Chyrek,
Julia Hufnagl & Anne Wagner**

Sarah WIRTHERLE, Laura MÜLLER-WERTH & Andreas OEHME

(Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln
& Westdeutscher Handwerkskammertag)

Validierung als (zweite) Chance zur beruflichen Entwicklung

Online unter:

https://www.bwpat.de/ht2023/wirtherle_et al_ht2023.pdf

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | bwp@ 2001–2024

bwp@

www.bwpat.de



Herausgeber von **bwp@** : Karin Büchter, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer, Nicole Naeve-Stoß, Karl Wilbers & Lars Windelband

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

Validierung als (zweite) Chance zur beruflichen Entwicklung

Abstract

Ein Ansatz, dem Fachkräftemangel in Deutschland entgegenzuwirken, ist es, das (verborgene) Potential in der Gruppe der sog. An- und Ungelernten zu heben. Für diejenigen Personen aus dieser Gruppe, die bereits über einschlägige Berufserfahrung in einem Tätigkeitsfeld verfügen, stellt die abschlussbezogene Validierung eine neue Möglichkeit dar, ihre beruflich erworbenen Kompetenzen im Hinblick auf einen Referenzberuf zertifizieren zu lassen und sie dadurch – für sich selbst und für andere – sichtbar zu machen.

Im Projekt ValiKom (Transfer) wurde ein solches Validierungsverfahren entwickelt und erprobt, mit dem Ziel, die Validierung in das deutsche Berufsbildungssystem zu integrieren.

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitforschung zum Projekt wurde deutlich, dass das *erfolgreiche* Durchlaufen des Validierungsverfahrens für die Teilnehmenden – über die Auseinandersetzung mit den eigenen beruflichen Kompetenzen, die gezielte Vorbereitung auf die Fremdbewertung und die mit dem Zertifikat einhergehende Bestätigung und Anerkennung – eine selbstwertsteigernde Erfahrung darstellt, aus der sie persönlich gestärkt und zukunftsoptimistisch herausgehen. Für einen Teil der Teilnehmenden werden dadurch weitere berufliche Entwicklungsschritte vorstellbar und v. a. dann umsetzbar, wenn sie von ihren Arbeitgebern oder anderen begleitenden Akteuren Zuspruch und Unterstützung erhalten.

Im vorliegenden Beitrag werden die Schritte der beruflichen Entwicklung, die bislang auf Basis der umfassenden Analysen identifiziert werden konnten, dargelegt. Mit Bezugnahme auf die Erkenntnisse aus den Befragungen der beteiligten Unternehmen wird darauf aufbauend das *Win-Win-Wirkungspotential der Validierung* aufgezeigt.

So kann abschließend hergeleitet werden, dass und wie die berufsabschlussbezogene Validierung einen quantitativen und – wenn die Teilnehmenden ihre Chance zur beruflichen Weiterentwicklung nutzen (können) – einen qualitativen Beitrag zur Fachkräftesicherung leistet.

Validation as a (second) chance for professional development

One approach to counteracting the shortage of skilled workers in Germany is to leverage the (hidden) potential in the group of so-called semi-skilled and unskilled workers. For those people from this group who already have relevant professional experience in a field of activity, the vocational qualification-related validation means a new opportunity to certify their professionally acquired skills regarding to a reference profession and thereby make them visible – for themselves and for others.

Such a validation procedure was developed and tested in the ValiKom (Transfer) project with the aim of integrating validation into the German vocational education and training system.

As part of the project related accompanying research, it became clear that the *successful* completion of the validation process for the participants – through the reflection of their own professional skills, the targeted preparation for the external assessment and the confirmation and recognition associated with the certificate – represents a self-esteem-enhancing experience from which they emerge personally strengthened and optimistic about the future. For some of the participants, further professional development steps are conceivable and can be implemented especially if they receive encouragement and support from their employers or other stakeholders.

In this article, the steps of professional development that could be identified based on the comprehensive analyzes are presented. With reference to the findings from the surveys of the companies involved, the win-win impact potential of validation is shown.

In conclusion, it can be deduced that and how the validation of professional qualifications makes a quantitative and – if the participants (can) use their opportunity for professional development – a qualitative contribution to securing skilled workers.

Schlüsselwörter: *Berufsabschlussbezogene Validierung, Kompetenzfeststellungsverfahren für berufserfahrene Menschen ohne (anerkannten) Berufsabschluss, Wirkungsanalyse, Validierung als Beitrag zur Fachkräftesicherung*

1 Berufsabschlussbezogene Validierung

Die Unternehmen in Deutschland stehen vor vielfältigen Herausforderungen. Fortschreitende Digitalisierungsprozesse sowie die Dekarbonisierung verändern die Tätigkeitsfelder und die Berufswelt nachhaltig. Die Bewältigung dieser Transformationsprozesse wird durch Fachkräftengpässe¹ erschwert. Neben der demografischen Entwicklung sind diese auch in der hohen Anzahl von Personen ohne Berufsabschluss begründet. Laut Mikrozensus 2020 sind 13,37 Prozent der Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss und nicht in schulischer/betrieblicher Bildung (vgl. Statistisches Bundesamt 2022, 16). Daneben gibt es eine Vielzahl an Personen, die nicht mehr in ihrem ursprünglichen Beruf arbeiten (Quereinsteiger:innen) und damit ebenso keine verwertbare formale Qualifikation für ihr Tätigkeitsfeld mitbringen.

Die Kompetenzen dieser Personengruppe sichtbar zu machen und als Ausgangspunkt für die berufliche Entwicklung zu nutzen, ist neben der Berufsausbildung und einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung bisher benachteiligter Gruppen, eine konkrete Maßnahme zum Aufbau des Fachkräfteangebots aus dem Inland heraus. Ein Ansatz zur Feststellung der berufsbezogenen Kompetenzen ist die berufsabschlussbezogene Validierung.

In dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekt ValiKom (Projektlaufzeit: November 2015 bis Oktober 2018) wurde ein Verfahren entwickelt und erprobt, mit dem non-formal und informell erworbene Kompetenzen festgestellt und von

¹ Daten der BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsprojektionen zeigen, dass der Bedarf für fachlich ausgerichtete Tätigkeiten voraussichtlich nicht langfristig durch das Angebot von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung gedeckt werden.

Berufsexpert:innen anhand der Anforderungen anerkannter dualer Ausbildungsabschlüsse bewertet werden können.² Für die Einführung und Gestaltung von Validierungsverfahren wurden die zuständigen Stellen (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Landwirtschaftskammern) gewählt (vgl. Oehme/Tews/Witt 2017).

Damit setzt die Bundesregierung eine EU-Ratsempfehlung um, nach der alle Mitgliedsstaaten „Regelungen für die Validierung des nichtformalen und des informellen Lernens – im Einklang mit ihren nationalen Gegebenheiten und Besonderheiten und nach eigenem Ermessen“ (Rat der Europäischen Union 2012) einführen sollen.

Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie wurde das Ziel bekräftigt, „die Sichtbarkeit und Verwertbarkeit informellen beruflichen Lernens durch standardisierte Validierungsverfahren zu verbessern, ohne dadurch etablierte Ausbildungssysteme zu ersetzen oder zu schwächen“. Dies soll faire Teilhabechancen ermöglichen und einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten (BMAS/BMBF 2021, 42).

Für die abschlussbezogene Validierung wird derzeit auf Bundesebene eine gesetzliche Grundlage erarbeitet.

1.1 Rahmenbedingungen des Projekts ValiKom Transfer

Ziel des Folgeprojekts ValiKom Transfer (Projektlaufzeit: November 2018 bis Oktober 2024) ist es, das erarbeitete Validierungsverfahren auf weitere Kammern und Berufe auszuweiten und mehr Interessierten eine Teilnahme zu ermöglichen (WHKT 2022).

An der Durchführung von Validierungsverfahren sind aktuell 13 Handwerkskammern, 17 Industrie- und Handelskammern sowie 2 Landwirtschaftskammern beteiligt. Die Projektleitung liegt beim Westdeutschen Handwerkskammertag (WHKT). Das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk (FBH) an der Universität zu Köln ist von Beginn an als wissenschaftliche Begleitung in das ValiKom-Vorhaben eingebunden. Der Deutsche Handwerkskammertag (DHKT) und Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) begleiten das Projekt und sind für die politische Steuerung und Kommunikation verantwortlich. Weitere Unterstützung erhalten die Partner durch einen mit bildungspolitischen Akteuren besetzten Projektbeirat. Dieser begleitet das Projekt, gibt Impulse für die Arbeit des Projektteams und diskutiert wesentliche Arbeitsergebnisse.

1.2 Zum Validierungsverfahren

Für die Durchführung der Validierungsverfahren werden für jeden Referenzberuf sog. Tätigkeitsbereiche und Tätigkeiten festgelegt, die die Grundlage für die Selbsteinschätzung und Fremdbewertung der Teilnehmenden bilden. Die Festlegung der Tätigkeitsbereiche erfolgt praxisnah entlang eines einheitlichen Prozesses unter Einbeziehung der Sozialpartner. Ausgangspunkt ist die Ausbildungsordnung und der Ausbildungsrahmenplan des jeweiligen Berufs.

² Ausgangspunkt der Entwicklung war eine Studie zur Zielgruppenbewertung (vgl. Oberschachtsiek 2016) sowie eine Analyse bestehender Kompetenzfeststellungs- und Anerkennungsverfahren im In- und europäischen Ausland (vgl. Heinsberg/Müller/Rehbold 2016).

Abgrenzungen der Tätigkeitsbereiche können z. B. nach unterschiedlichen Objekten, Verfahrensweisen oder Prozessschritten erfolgen.

Der Zugang zum Validierungsverfahren ist niederschwellig angelegt. Personen, die am Validierungsverfahren teilnehmen möchten, müssen mindestens 25 Jahre alt sein und einschlägige Berufserfahrung in einem Referenzberuf mitbringen. Für den Erwerb der vollen Gleichwertigkeit mit einem Referenzberuf sollte die einschlägige Berufserfahrung mindestens das eineinhalbfache der Regelausbildungszeit umfassen. Das Validierungsverfahren folgt in Anlehnung an die Empfehlungen der CEDEFOP (2016, 16) den vier Phasen Information und Beratung, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung:

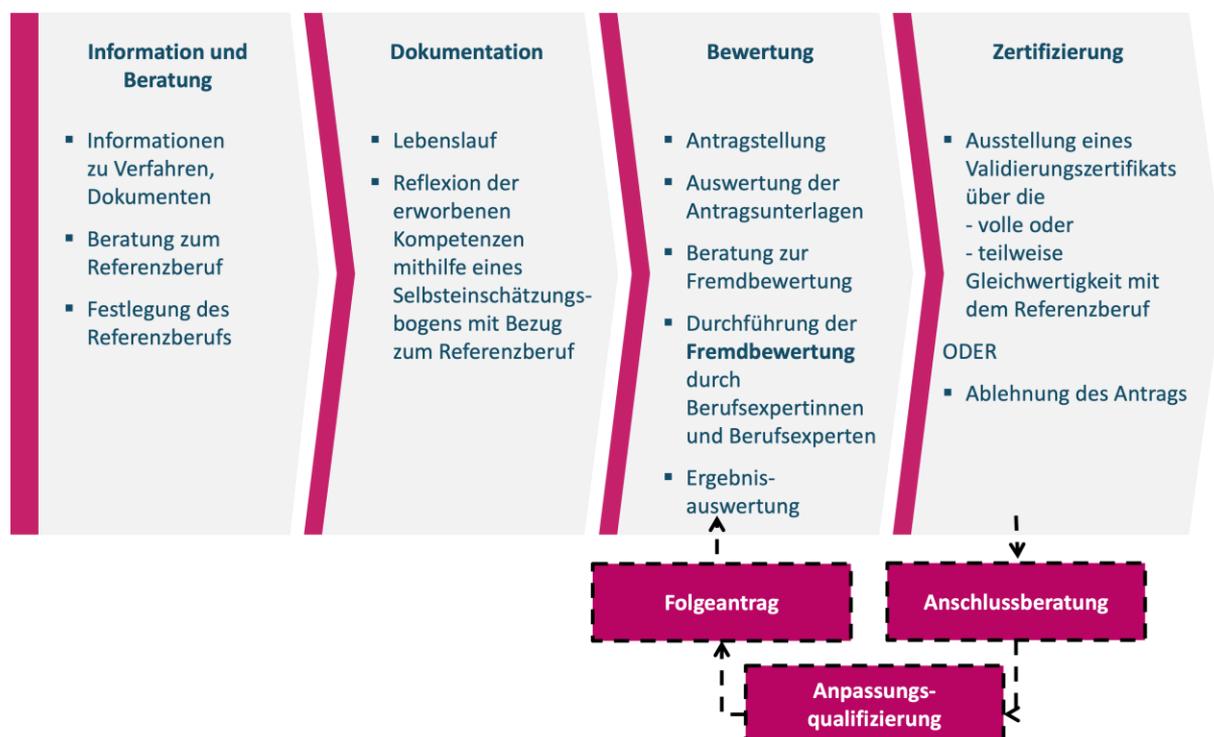


Abbildung 1: Ablauf des Validierungsverfahrens (Quelle: Rapp 2019)

Das Validierungsverfahren startet mit der Information und Beratung der interessierten Personen durch die Berater:innen der Kammern. In diesem ersten Prozessschritt werden die Situation und die Ziele der Person geklärt und anschließend alternative Wege zur Erreichung dieser Ziele vergleichend gegenübergestellt. Entscheiden sich die Personen für ein Validierungsverfahren, dokumentieren sie ihre beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen mit einem Lebenslauf. Danach reflektieren sie anhand eines Selbsteinschätzungsbogens ihre Kompetenzen in Bezug auf einen passenden Referenzberuf. Dies dient erstens der Information über die Breite und Tiefe des Berufs, zweitens der Selbstreflexion und drittens als Grundlage für eine dann stattfindende Beratung zur Fremdbewertung. In dieser Beratung sprechen die Teilnehmenden und die Bewerter:innen³ über die Tätigkeitsbereiche und die dahinter liegenden Anforderungen sowie

³ Bei den Bewerter:innen handelt es sich um erfahrene Berufsexpertinnen und -experten, die häufig auch als Prüfer:innen im Rahmen von Abschluss- und Gesellenprüfungen für die Kammern tätig sind.

Inhalte, Instrumente und Ablauf der Fremdbewertung. Im Anschluss legen die Teilnehmenden die zu bewertenden Tätigkeitsbereiche endgültig fest. Das Besondere an dem Verfahren ist also, dass sich die Teilnehmenden nur in den Tätigkeitsbereichen eines Berufs einer Fremdbewertung stellen, die sie zu beherrschen glauben.

In der Fremdbewertung werden den Teilnehmenden typische praxis- und handlungsorientierte Aufgaben gestellt, in denen sie ihre Kompetenzen zeigen können. Hierfür stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung: Arbeitsprobe, Fachgespräch, Rollenspiel, Fallstudie, Probearbeit im Betrieb und Präsentation von Ergebnissen (vgl. DHKT/DIHK 2018, 15; Reibold/Oehme 2017, 7). Die Bewerter:innen dokumentieren im Vier-Augen-Prinzip die Beobachtungen und beurteilen die Ergebnisse. Die Fremdbewertung basiert auf der sog. Qualifikationsanalyse, die bei nicht beizubringenden, schriftlichen Nachweisen als sonstige Verfahren im Rahmen von Anerkennungsverfahren zur Anwendung kommt.⁴

Die zuständige Kammer stellt im Anschluss an die Fremdbewertung ein Zertifikat über die volle oder teilweise Gleichwertigkeit der vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten bezogen auf den Referenzberuf aus.

Nach der Fremdbewertung findet optional eine Anschlussberatung statt. Für Personen, die ihr Validierungsverfahren mit der Feststellung abgeschlossen haben, dass ihre beruflichen Kompetenzen nur teilweise den Kompetenzen des Referenzberufs entsprechen (im ValiKom-Projekt wird hierfür der Begriff „teilweise Gleichwertigkeit“ verwendet), besteht die Möglichkeit einer Anpassungsqualifizierung mit dem Ziel, in einer zweiten Fremdbewertung (Folgeantrag) weitere Tätigkeitsbereiche nachzuweisen und im Idealfall die volle Gleichwertigkeit mit dem Referenzberuf zu erreichen.

Die Berater:innen der Kammern begleiten die Teilnehmenden durch das gesamte Verfahren und stehen bei Bedarf unterstützend zur Seite.

Das Validierungsverfahren ist ein personal- und je nach Beruf auch materialintensives Verfahren (vgl. Müller-Werth et al. 2022, 25ff.; 36ff.). Aktuell werden die anfallenden Kosten über die Projektförderung abgedeckt. Im Zuge einer rechtlichen Verstetigung sollten daher geeignete Fördermaßnahmen mitgedacht werden, über die finanziell benachteiligten Personen eine Verfahrensteilnahme ermöglicht werden kann.

1.3 Vorgehen der wissenschaftlichen Begleitung

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung wurden die Perspektiven aller beteiligten Akteur:innen am Validierungsverfahren beleuchtet und in ihrer (wechselseitigen) Verbindung in die Ergebnisdarstellung einbezogen. Im Projektzeitraum von ValiKom Transfer lag dabei

⁴ Die Qualifikationsanalyse wurde im Projekt Prototyping (vgl. Köhn et al. 2014, 15; Oehme 2012) entwickelt und erprobt. Im Rahmen dessen wurden insgesamt 18 potenzielle Instrumente in Bezug auf die Gütekriterien Validität, Objektivität, Reliabilität, Schwerpunkt auf Fremdbewertung und Transparenz analysiert und geprüft. Die Instrumente der Fremdbewertung hielten dieser Überprüfung stand. Es wurde eine Kombination verschiedener Instrumente empfohlen. Zur Qualitätssicherung bei der Erfassung beruflicher Kompetenzen siehe auch Dietzen/Eberhardt 2020.

u.a. ein Fokus auf der Frage, ob und wenn ja, auf welche Art und Weise und unter welchen Bedingungen die Teilnehmenden von ihrer Verfahrensteilnahme profitieren (Wirkungsanalyse). Auch stand im Blickpunkt, welchen Nutzen die an Validierungsverfahren beteiligten Unternehmen aus der Zertifizierung ihrer Mitarbeitenden ziehen können. Zur Erkenntnisgewinnung wurden über den gesamten Forschungsprozess hinweg sowohl quantitative als auch qualitative Erhebungsinstrumente eingesetzt.

Die Datengrundlagen für die nachfolgenden Ausführungen stellen insbesondere die aktuell laufende Onlinebefragung der Teilnehmenden seit Juli 2021 dar, die durch zahlreiche offene Fragen Raum zur individuellen Relevanzsetzung und Offenlegung der Subjektsicht bietet.⁵ Darüber hinaus wurden bislang 40 ValiKom-Absolvent:innen, zum Teil zu mehreren Zeitpunkten, leitfadengestützt interviewt (Witzel 1996), um durch die Validierung in Gang gesetzte (berufliche) Entwicklungsschritte in ihrer jeweiligen Entstehung verstehend nachvollziehen zu können und um dabei auch die Erfahrungen besonderer Teilnehmendengruppen (z. B. Menschen mit Behinderung, die das Verfahren in Zusammenarbeit mit dem Projekt TalentPASS durchlaufen haben) einbeziehen zu können. Auch die beteiligten Unternehmen wurden sowohl über einen Onlinefragebogen als auch flankierende Interviews befragt.⁶

Die Auswertung dieser Daten erfolgte entsprechend den Kodierprinzipien der Grounded Theory nach Strauss/Corbin (1996). Im Rahmen der Einzelfall- und fallübergreifenden Analysen wurden dabei insbesondere die intervenierenden Bedingungen sowie die wirksamen Kontextbedingungen herausgearbeitet, die in Beziehung zu den beschriebenen Veränderungen durch die Validierung standen. Als Heuristik zur Identifikation und Clusterung der Effekte der Validierung diente die Wirkungstreppe nach Phineo (2021, 35ff.). Hiernach können Maßnahmen stufenweise – von ihrer Inanspruchnahme (Output) über ihre Wirkungen auf die Teilnehmenden (Outcome) bis hin zu ihrer gesellschaftlichen Wirkung (Impact) – betrachtet werden.

Im Anwendungskontext der Validierung lassen sich positive Veränderungen auf allen drei Outcomestufen (1. Wissen/Haltung, 2. Handeln, 3. Lebenslage) identifizieren. Sie stehen im vorliegenden Beitrag im Fokus und werden in Kapitel 3, auch in ihrer wechselseitigen Verbindung mit den Effekten, die hierdurch bei den beteiligten Unternehmen erzeugt werden (*Win-Win-Wirkungslogik*), begründet dargelegt.

2 Die Teilnehmenden am Validierungsverfahren

Das Validierungsverfahren richtet sich an Personen, die „im In- und/oder Ausland beruflich relevante Kompetenzen erworben haben, diese aber nicht durch einen Berufsabschluss nachweisen können“ (DHKT/DIHK 2018, 5). Auch Quereinsteiger:innen, die zwar einen Abschluss in ihrem Ursprungsberuf besitzen, aber nicht mehr in diesem tätig sind und Personen, die im Ausland berufliche Kompetenzen erworben haben, aber keinen Anspruch auf Anerkennung

⁵ Zwischenauswertung zum Stichtag 31.05.23, n=525, Rücklaufquote 56%. Die Ergebnisse sind anschlussfähig an die Erkenntnisse aus den zuvor durchgeführten Befragungen der ValiKom-Teilnehmenden zu ihren Zielen (n=375), zur Zufriedenheit (n=600) und zum Nutzen der Validierung ein Jahr nach der Fremdbewertung (n=280) (vgl. Müller-Werth et al. 2022, 62ff.).

⁶ Laufende Befragung, aktuell n=105, Interviews n=17

ihres Berufsabschlusses nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) haben, zählen hierzu.

Das abschlussbezogene Validierungsverfahren ist lediglich für einen Teil der aufgezeigten Zielgruppe der passende Weg: In einem trichterförmigen Verlauf finden nach jedem Verfahrensschritt Selektionsprozesse statt. Gründe dafür sind beispielsweise die Feststellung, dass keine ausreichenden Kompetenzen bei den Interessent:innen vorliegen oder dass beispielsweise ein anderes Verfahren für die Personen passender ist (sog. Verweisberatungen zu alternativen Verfahren, z. B. die Teilnahme an der Abschluss- oder Gesellenprüfung als Externe:r, Anerkennungsverfahren nach BQFG, Zulassung zur Fortbildungs- oder Meisterprüfung, Umschulung). Aufgrund der Vorauswahl kommt es dazu, dass die Erfolgsquote der Fremdbewertungen bei 98 Prozent liegt, d. h., dass nur zwei Prozent der Personen, die das Verfahren durchlaufen, das Ergebnis „keine Gleichwertigkeit“ erhalten.

Insgesamt wurden im Erhebungszeitraum von November 2018 bis Ende April 2023 von den beteiligten Kammermitarbeitenden 7.450 Erstkontakte dokumentiert und 5.137 Erstberatungen durchgeführt. Davon haben 2.012 Personen in diesem Zeitraum ein Validierungsverfahren durchlaufen. Sie werden im Projekt als *Teilnehmende* bezeichnet und im Folgenden näher beschrieben. Ihre persönlichen Merkmale und damit die erreichte Zielgruppe ist dabei abhängig von den im Projekt angebotenen Berufen und genutzten Kanälen der Zielgruppenansprache.

2.1 Persönliche Merkmale

Die Teilnehmenden setzen sich aus 2/3 Männern und 1/3 Frauen zusammen. Das Durchschnittsalter liegt bei 40,6 Jahren. Der Blick auf die berufliche Bildung zeigt, dass 44 Prozent der Teilnehmenden qualifiziert sind, d. h. sie haben mindestens einen formalen Abschluss in einem anderen Beruf im In- oder Ausland oder im Referenzberuf im Ausland⁷ erworben. 19 Prozent haben den Referenzberuf oder einen anderen Beruf im In- oder Ausland teilweise gelernt, d. h. sie sind teilweise beruflich qualifiziert. Daneben verfügen 37 Prozent über keinerlei formale berufliche Qualifikation. Diese Personengruppe hat ihre beruflichen Kompetenzen ausschließlich informell und/oder non-formal erworben.

Im Durchschnitt verfügen die Teilnehmenden über 12,9 Jahre einschlägige Berufserfahrung, die sie zu 94 Prozent in Vollzeit erworben haben. Personen, deren Verfahren mit voller Gleichwertigkeit (13,9 Jahre) endet, bringen tendenziell mehr Berufserfahrung als Personen mit teilweiser Gleichwertigkeit (11,6 Jahre) mit.

Der Großteil der Teilnehmenden (78 Prozent) ist beschäftigt, 18 Prozent sind arbeitssuchend bzw. arbeitslos und vier Prozent sind selbstständig.

Betrachtet man die Nationalität und das Geburtsland der Teilnehmenden zeigt sich, dass 57 Prozent der Teilnehmenden die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, 46 Prozent sind auch

⁷ In diesen Fällen war keine Anerkennung über das BQFG möglich, z. B. weil die Berufsausbildung im Herkunftsland nicht staatlich anerkannt oder die Berufsbildung insgesamt nicht staatlich geregelt ist.

in Deutschland geboren. Unter den TOP 3 Nationalitäten und Geburtsländern finden sich danach syrisch/Syrien und türkisch/Türkei.

2.2 Individuelle Bedeutungsmuster der Validierung

Über die statistischen Merkmale hinaus, kann auf Basis des vorliegenden Datenmaterials auch aufgezeigt werden, welche individuellen Bedeutungsmuster der Erwerb des Zertifikats für die Teilnehmenden haben kann. In den freiformulierten Antworten (n=350) auf diese Frage in der aktuellen Teilnehmendenbefragung wird zunächst deutlich, dass das selbst wahrgenommene und von außen zugeschriebene Defizit, keinen Nachweis über das eigene berufliche Können zu haben, für viele Befragungsteilnehmende über einen langen Zeitraum mit einem Gefühl des Bedauerns („*leider*“) und der Unsicherheit (Stressor) einher ging. Das Zertifikat liefert ihnen „*endlich*“ eine offizielle Bestätigung ihres beruflichen Könnens – im Rückblick und zur Absicherung für die Zukunft – und schafft damit eine Überwindung dieser defizitären Selbst- und Fremdwahrnehmung.⁸

Es ist ein schönes Gefühl nicht mehr "ungelernt" zu sein, sondern als Fachkraft anerkannt. Jetzt brauche ich mich nicht mehr als Hilfsarbeiter bezeichnen lassen.

Vielleicht bin ich jetzt nicht immer gleich der erste der wieder bei einer schlechten Firmenlage gehen muss.

Ich brauche nicht mehr zu sagen „Ich arbeite im Bereich....“. Ich darf jetzt sagen, „Ich bin....“ !

Ich kann auf Augenhöhe mit meinen Kollegen zusammenarbeiten und fühle mich vom Vorgesetzten mehr geschätzt und ernst genommen.

Die Absolvent:innen des Validierungsverfahrens sind stolz, glücklich und dankbar, dass sie das Verfahren durchgezogen haben und sich endlich beweisen konnten. Dass sie ihre Leistung in der Situation der Fremdbewertung – trotz oft beschriebener Prüfungsangst – abrufen konnten, steht in einem engen Zusammenhang mit der vertrauensvollen Atmosphäre, die über die wertschätzende und professionelle Begleitung durch die Kammermitarbeitenden und Berufsexpert:innen im Verfahren aufgebaut wird.

Im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit diesen Akteur:innen zeigen sich entsprechend außerordentlich hohe Zufriedenheitswerte bei den Teilnehmenden (98 Prozent), was als zentrale Gelingensbedingung in die Erfahrung einfließt. Für die subjektive Zufriedenheit mit dem Ergebnis der Fremdbewertung ist es entscheidend, ob die Teilnehmenden das zeigen konnten, was sie sich vorgenommen haben. D. h., dass auch das Ergebnis „teilweise Gleichwertigkeit“ durchaus ein Erfolgserlebnis bedeuten kann (vgl. Wirtherle/Müller-Werth/Rehbold 2021, 17ff.).

⁸ Bei den nachfolgend einbezogenen, eingerückten und kursiv formatierten Zitaten handelt es sich um Originalaussagen der Befragungsteilnehmenden, in denen Rechtschreib- und Grammatikfehler bewusst nicht korrigiert wurden.

So wird die Validierung für die Teilnehmenden zu einer selbstwertsteigernden Erfahrung, die im Sinne des Empowerment-Gedankens Wirkung zeigt:

Ich bin stolz. Und das Gefühl, sich jetzt auf jede Stelle im Unternehmen (Verwaltung) bewerben zu können, ist toll!

Es bedeutet, dass ich mich auf dem deutschen Arbeitsmarkt beruflich weiterentwickeln und wachsen kann, und ich hoffe, dass sich mir noch weitere Gelegenheiten wie diese bieten.

Durch die mit der Anerkennung ihrer Leistung (durch Kolleg:innen, Vorgesetzte und/oder das persönliche Umfeld) einhergehende Zufriedenheit und Motivation, kann ein neuer Raum an Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung entstehen.

3 Validierung als (zweite) Chance zur beruflichen Entwicklung

Aus der Verwertungsperspektive zeigt sich das erfolgreiche Absolvieren des Validierungsverfahrens als neu gewonnene Chance für die Teilnehmenden, berufliche Entwicklungsschritte zu vollziehen, die für sie bislang – aufgrund ihres fehlenden Berufsabschlusses – nicht oder nur eingeschränkt vorstellbar bzw. realisierbar waren. Ihren Ausgangspunkt nimmt die Entwicklung damit in einer (wahrgenommenen) Begrenzung oder Stagnation, die die Teilnehmenden durch die Validierung, sozusagen *im zweiten Anlauf*, überwinden wollen.

Der Begriff *Chance* ist dabei bewusst gewählt, um zu veranschaulichen, dass die eigene berufliche Entwicklung kein Selbstläufer ist, sondern dass zu ihrer Realisierung – wiederkehrend – sowohl die interessengeleiteten Aktionen des Subjekts als auch die Bedingungen im (betrieblichen) Kontext – im positiven Sinne zusammenwirken müssen.

3.1 Schritte der beruflichen Entwicklung

Nachfolgend werden die im vorliegenden Datenmaterial identifizierten Facetten der beruflichen Entwicklung aufgezeigt, die individuell durch die Teilnahme am Validierungsverfahren ausgelöst wurden. Sie lassen sich fallübergreifend als aufeinander aufbauende Entwicklungsschritte charakterisieren und in der Wirkungssystematik (vgl. Kap. 1.3) verorten.

3.1.1 Selbst- und Fremdeinschätzung der eigenen beruflichen Kompetenzen im Hinblick auf den Referenzberuf

Kern der abschlussbezogenen Validierung ist die Auseinandersetzung der Teilnehmenden mit dem Referenzberuf und ihren eigenen, darauf bezogenen Kompetenzen im Abgleich mit der Außensicht der Berufsexpert:innen. Hierüber können sie Erkenntnisprozesse vollziehen, die in Aussagen münden, wie: „Ich weiß jetzt, wo ich stehe, was ich kann und was ich noch nicht kann“. Auch zeigen sich hier berufliche Identifikationsprozesse, die im Sinne eines Angekommenseins im „*richtigen*“ Beruf empfunden werden.

Die in diesem Rahmen gewonnenen Einsichten werden wiederkehrend als Ausgangspunkt für die berufliche Weiterentwicklung(-splanung) genannt.

Im Beruf macht man meistens immer das gleiche. Man weiß nicht genau ob wenn man z.B. den Job wechseln möchte die Fähigkeiten dafür ausreichen. (...) Wenn es mehr solcher Hilfen geben würde hätte man von Profis eine ehrliche Meinung und kann an sich Arbeiten. Dank dem Zertifikat habe ich neue Hoffnung erlangt und traue mich weiter zu gehen und nicht den einen Job weiter zu machen weil ich muss.

Hierüber wird also auch die motivationale Grundlage für weitere Entwicklungsschritte geschaffen. Die berufsbezogene Standortbestimmung wird nach der Wirkungssystematik der ersten Outcomestufe zugeordnet. Das Erreichen dieser Stufe setzt subjektseitig die Bereitschaft zur (Selbst-)Reflexion voraus und wird kontextbedingt durch den Verfahrensaufbau bzw. den begleitenden Austausch mit den Kammermitarbeitenden und Berufsexpert:innen gefördert.

3.1.2 Aktualisierung, Vertiefung und/oder Erweiterung des vorhandenen Fachwissens durch eine zielgerichtete Vorbereitung auf die Fremdbewertung

Ausgehend von der Selbst- und Fremdeinschätzung ihrer vorhandenen beruflichen Kompetenzen wird die Validierung für viele Teilnehmende auch zu einem Anlass, ihr fachspezifisches (Erfahrungs-)Wissen zu aktualisieren, zu vertiefen oder zu erweitern. In der aktuellen Befragung der ValiKom-Absolvent:innen geben 70 Prozent der Befragten (n=365) an, dass sie sich (intensiv) auf die Fremdbewertung vorbereitet haben.

Am häufigsten nutzen sie für ihre Vorbereitung Lehrbücher und Online-Tutorials (n=261). Ergänzt wird das Selbststudium teilweise durch einen fachlichen Austausch mit Kolleg:innen (n=170) und Vorgesetzten im Unternehmen (n=100) oder spezielle Schulungen (n=76).

Besonders wichtig war mir, das mich meine Kollegen hierbei unterstützt haben, die mich sehr gerne mit Schulungsmaterial versorgt haben. Dabei habe ich viel neues hinzugelehrt. Außerdem bin ich von meinen Vorgesetzten ganz toll zu dieser Prüfung motiviert worden. Ohne Sie hätte ich es womöglich nicht alleine geschafft.

Für die hohe Lernmotivation der Teilnehmenden spielt es eine entscheidende Rolle, dass sie sich selbst und ihrem Umfeld unbedingt beweisen wollen, dass sie das (dieses Mal) schaffen können („Jetzt oder nie!“). Bei der Lernform handelt es sich überwiegend um ein assimilatives Lernen (vgl. z. B. Illeris 2010, 51f.), bei dem die Teilnehmenden gezielt Wissen erwerben, das ihr vorhandenes berufliches (Erfahrungs-)Wissen ergänzt.

Mein Tagesgeschäft der Personalbereich ist mir bekannt. Allerdings habe ich mir noch Gebiete angesehen, die nicht zu meinem täglichen Geschäft gehören.

Teilweise zeigen sich auch akkommodative Lernprozesse (vgl. ebenda, 52ff.), die zu einer Veränderung bestehender Handlungsmuster führen, was in Kapitel 3.1.3 deutlich wird.

95 Prozent dieser Befragten (n=347) geben an, dass sich die Vorbereitung in der Fremdbewertung für sie ausgezahlt hat: sowohl fachlich als auch durch ein größeres Sicherheitsgefühl in der Bewertungssituation. In diesem Zusammenhang kann von einer positiven Lernerfahrung gesprochen werden, die die Motivation für neue Lernerfahrungen erhöhen kann.

Nach der Wirkungssystematik handelt es sich bei der gezielten Erweiterung des berufsspezifischen Fachwissens ebenfalls um die erste Outcomestufe, die die Teilnehmenden erreichen können. Dies gelingt insbesondere dann, wenn sie eine hohe Lernbereitschaft mitbringen und sich (unterstützt durch ihr betriebliches Umfeld) bedarfsorientiert auf die Fremdbewertung vorbereiten.

3.1.3 Wissenstransfer in die betriebliche Praxis und dadurch Professionalisierung im beruflichen Handeln

Das im Rahmen der Vorbereitungsphase aktualisierte bzw. erweiterte Fachwissen weist zudem eine hohe Praxisrelevanz auf. So geben 80 Prozent dieser Personen (n=293) an, dass sie die neu gewonnenen Erkenntnisse bereits auf ihren Arbeitsalltag übertragen oder in Bewerbungsgesprächen nutzen konnten. Die in diesem Zusammenhang geschilderten Handlungssituationen lassen sich in fünf Oberkategorien zusammenfassen. Sie werden nachfolgend anhand ausgewählter Zitate in ihren Ausprägungen veranschaulicht.

Bei den – auf Basis des erweiterten Fachwissens – vollzogenen Veränderungen im beruflichen Handeln handelt es sich um die zweite Outcomestufe, die die Teilnehmenden im Sinne einer Professionalisierung erreichen können. Dieser Entwicklungsschritt setzt auf der Subjektseite das Interesse und den Willen voraus, das neu erworbene Wissen praktisch anzuwenden und sich hierüber im bisherigen Tätigkeitsfeld weiterzuentwickeln. Im betrieblichen Arbeitsumfeld bedarf es hierzu passender Anwendungsmöglichkeiten bzw. -gelegenheiten und Handlungsspielräume.

3.1.3.1 Verständigeres Handeln und Kommunizieren

Wenn die Teilnehmenden aufgrund zuvor durchlaufener Lernprozesse nun (besser) verstehen, warum und wie bestimmte Tätigkeiten „richtig“ ausgeübt und benannt werden, wird das als Bereicherung und Erleichterung im Berufsalltag wahrgenommen:

Ich kann dadurch einige Arbeitsschritte und Vorgehen besser einordnen und weiß jetzt, warum die Schritte in der Abfolge genau so gemacht werden müssen.

Es war immer mühsam das was ich meine zu beschreiben. Jetzt brauche ich nur dazu passende Fachbegriff zu verwenden und das ganze zu beschleunigen.

Hierdurch gewinnen diese Teilnehmenden v. a. auch im fachlichen Austausch mit Kolleg:innen und Kund:innen mehr Sicherheit und Selbstbewusstsein.

3.1.3.2 Anwendung neuer Techniken und Hilfsmittel

Auch beschreiben viele Teilnehmende, dass sie bei bestimmten Tätigkeiten jetzt z. B. neue Messverfahren, Hilfsmittel oder Techniken nutzen, die sie zuvor nicht kannten oder angewendet haben:

Beim Zerlegen der Zündkerze verwendete ich jetzt auch den Staubsauger zusätzlich zur Luftpistole.

Auf Sichtprüfung gab es eine beschädigte Leitung. Mit dem erworbenen Wissen habe ich sie mit meinem Messgerät auf Isolationsfehler überprüft. Da stellte sich heraus, dass sie in Ordnung war.

Hierüber können sie also ihre Handlungsmöglichkeiten ausweiten und ihre Arbeitsweise optimieren.

3.1.3.3 Umsetzung/Mitgestaltung neuer Ideen und Prozesse

Wenn die Teilnehmenden für die Fremdbewertung konkrete Aufgaben oder Projekte umsetzen⁹, können sie diese z. T. auch direkt in ihre betriebliche Praxis übertragen:

Ich konnte z.B.: die von mir für die Fremdbewertung erstellten "Checkliste Wareneingang" im WORD-Format in meinem Betrieb übernehmen und erfolgreich einführen. Vertieft habe ich das Ganze dann durch einen Office-Kurs bei der VHS.

In Vorbereitung auf meine Präsentation sollte [ich] darlegen wie man an die Aufgabe der Digitalisierung von Personalakten rangeht. (...) Nunmehr stehen wir bei uns unmittelbar vor dieser Aufgabe und ich kann aktiv mitgestalten, weil ich mich mit dieser Thematik bereits intensiv auseinandergesetzt habe.

Erhalten die Teilnehmenden die Gelegenheit und den Handlungsspielraum zur Umsetzung ihrer Ideen und ihres Wissens, wird hieran auch deutlich, dass und wie die Unternehmen bzw. betriebliche Abläufe von der Professionalisierung der Mitarbeitenden profitieren können.

3.1.3.4 Selbständigeres Arbeiten

Ein weiterer Aspekt der Veränderung, der sich in den beschriebenen Handlungssituationen zeigt, ist, dass sie nun bestimmte Aufgaben selbständig(er) ausführen können bzw. dürfen:

Protokoll würde immer von anderen Kollegen ausgefüllt, jetzt kann ich auch.

Ich konnte eine Erneuerung der Be-u. Entwässerung einer Wohnung selbstständig bis zur Endmontage (Wanne, WC, Waschtisch etc.) durchführen.

Diese neue Qualität hängt insbesondere auch damit zusammen, dass sie sich selbst und andere ihnen bestimmte Tätigkeiten (eher) zutrauen.

3.1.3.5 Ausweitung des Tätigkeits- und Verantwortungsfeldes

Darüber hinaus beschreiben einige Teilnehmende, dass sich ihr Aufgabenspektrum innerhalb ihrer Stelle nach der bzw. durch die Validierung vergrößert hat:

Durch meine gewonnene Sicherheit in der Buchhaltung habe entsprechende Aufgaben übernommen und mehr Verantwortung in diesem Bereich. Die Scheu ist abgelegt.

⁹ An diesen und vielen anderen Beispielen zeigt sich sodann auch, wie praxisnah die Aufgabenstellungen in den Fremdbewertungen sind.

Bisher habe ich bei Waren-Lieferungen nur die Waren angenommen, die den Service betreffen. Nun vertraut mir mein Chef auch mit Küchen-Ware.

Mit der Ausweitung ihres Aufgabengebietes geht dann auch einher, dass sie ihre berufliche Tätigkeit als abwechslungsreicher und „spannender“ wahrnehmen.

3.1.4 (Motivation zur) Weiterqualifizierung

Die Bestätigung der eigenen beruflichen Kompetenzen kann bei den Teilnehmenden des Validierungsverfahrens einen Motivationsschub für weitere Entwicklungsschritte auslösen und damit auch – nach dem Motto: „Wenn ich das geschafft habe, kann ich auch noch mehr schaffen!“ – zum *Grundstein* für neue bzw. höhere Bildungsziele werden.

In der aktuell laufenden Teilnehmendenbefragung geben 46 Prozent der Befragten (n=242) an, dass sie planen, sich nach der Validierung weiterzubilden. Hierfür kommen unterschiedliche Entwicklungswege in Frage, die zunächst graphisch veranschaulicht werden:

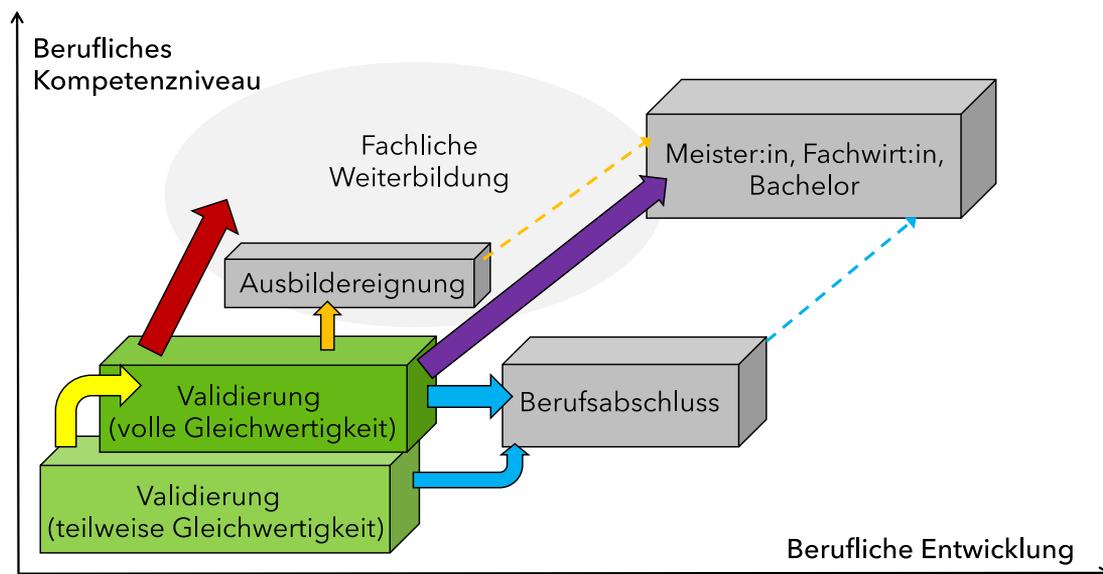


Abbildung 2: Qualifizierungsmöglichkeiten nach der Validierung (eigene Darstellung)

Für die Teilnehmenden, die das Validierungsverfahren mit dem Ergebnis „teilweise Gleichwertigkeit“ abgeschlossen haben und ein Folgeverfahren anstreben, stellt der nächste Schritt eine Anpassungsqualifizierung¹⁰ dar, um im besten Fall eine volle Gleichwertigkeit im Hinblick auf den Referenzberuf zu erreichen. Fachliche Weiterbildungen oder das Erlangen der Ausbildungereignung stellen für alle Teilnehmende interessante Entwicklungsoptionen dar.

Das Nachholen des Berufs- bzw. Gesellenabschlusses über die sog. Externenprüfung kann von Teilnehmenden mit voller und teilweiser Gleichwertigkeit gewählt werden und dabei sowohl das Endziel der beruflichen Entwicklung als auch ein Zwischenschritt für das Erreichen der

¹⁰ Hierbei kann es sich um ein Selbststudium, betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen oder ein Weiterbildungsangebot bei einem Bildungsträger handeln.

sog. Meisterebene sein. Da die Zulassung zur Meister- oder Fachwirteprüfung auch über Einzelfallentscheidungen auf Basis der Berufserfahrung der Teilnehmenden erfolgen kann, stellt der Direkteinstieg in diese Qualifizierungsstufe für die leistungsstarken Teilnehmenden eine erstrebenswerte Entwicklungsoption dar.

Für alle aufgezeigten Entwicklungswege liegen bereits erfolgreiche Beispiele aus der Praxis vor. Auf Basis der fallbegleitenden Studien zeigen sich dabei neben den subjektiven Voraussetzungen (v. a. hohe Lern- und Leistungsbereitschaft, Interesse an fachlicher Weiterentwicklung) insbesondere auch die Kontextbedingungen als (entscheidungs-)relevant für die Umsetzung der Weiterbildungspläne:

Im individuellen Informations- und Entscheidungsprozess für eine Weiterqualifizierung kommen der (Anschluss-)Beratung durch die zuständigen Kammermitarbeitenden sowie Gespräche mit den beteiligten Berufsexpert:innen eine wichtige Rolle zu, da sie die Kandidat:innen über einen längeren Zeitraum begleitet haben und sie dadurch in ihren aktuell vorhandenen Voraussetzungen bzw. in ihrem Entwicklungsbedarf (z. B. Ausbau der sprachlichen Fähigkeiten) für eine bestimmte Weiterqualifizierung fundiert einschätzen können. Auch Vorgesetzte können wichtige Impulsgeber:innen und Unterstützer:innen auf dem beruflichen Entwicklungsweg ihrer Mitarbeiter:innen sein.

Als weitere einflussnehmende Kontextbedingungen für eine Weiterbildungsteilnahme zeigen sich die Lebenssituation bzw. die Unterstützung durch die Familie der validierten Person sowie die Verfügbarkeit und Zugänglichkeit eines passenden Qualifizierungsangebots¹¹.

Das Absolvieren einer Qualifizierungsmaßnahme, die auf Basis oder aufgrund der Validierung subjektiv und formal ermöglicht wurde, stellt sodann eine Wirkung auf der dritten Outcomestufe dar, weil hierüber die Ausgangslage der Person nachhaltig verbessert wird. Dieser Entwicklungsschritt ist dann wiederum eine gute Grundlage oder Voraussetzung für einen beruflichen Aufstieg.

3.1.5 Beruflicher Aufstieg

Zusätzlich zur Optimierung und Ausweitung der Tätigkeiten im bestehenden Handlungsfeld finden sich in den Daten auch Beispiele, wonach es den Teilnehmenden nach der bzw. durch die Validierung gelungen ist, (innerbetrieblich) eine andere bzw. höhere Position zu erlangen.

Damit bin ich in meinen Traumjob gekommen.

Durch die Validierung bin ich an eine Position gekommen, die eine kaufmännische Ausbildung verlangte und die vergleichsweise dem gehobenen Dienst entspricht. Ohne die Validierung wäre das nie möglich gewesen.

¹¹ Insbesondere bei der Suche nach Weiterbildungsangeboten zur *gezielten* Anpassungsqualifizierung für ein Folgeverfahren zeigen sich in der Praxis aktuell noch oft Herausforderungen, weil passende Angebote am Markt fehlen.

In verschiedenen Aussagen der befragten Teilnehmenden und Unternehmen wird deutlich, dass mit dem beruflichen Aufstieg auch eine Gehaltserhöhung und damit eine Verbesserung der Lebenslage insgesamt einher geht.¹²

Bei diesem Entwicklungsschritt handelt es sich somit um die dritte Outcomestufe. Um diese Stufe erreichen zu können, bedarf es einerseits die Gelegenheit, eine passende Stelle (vor) zu finden und andererseits, neben der individuellen Eignung, die Aktivität des Subjekts, sich auf diese Stelle zu bewerben.

3.2 Zur Rolle und zum Nutzen der (beteiligten) Unternehmen

Für die Realisierung der Chancen zur beruflichen Entwicklung kommt den Unternehmen eine entscheidende Rolle zu: Sowohl während der Vorbereitungszeit auf die Fremdbewertung als auch nach der Zertifizierung bilden sie den Handlungskontext, in dem sich die berufliche Entwicklung vollzieht bzw. Anwendung findet.

Bislang durchlaufen ca. ein Drittel der Teilnehmenden das Validierungsverfahren mit aktiver Unterstützung ihrer Unternehmen.¹³ In der Befragung der beteiligten Unternehmen (n=105) wird deutlich, dass sie die Leistung ihrer meist langjährigen Mitarbeitenden ohne passenden Berufsabschluss anerkennen und durch die Unterstützung im Verfahren ihre Wertschätzung zeigen wollten. Hierbei handelt es sich um eine verantwortungsbewusste Personalentwicklung(-strategie), die letztlich auch Unternehmenszwecken dient (*Win-Win-Wirkungslogik*). Durch die Validierung ihrer Mitarbeitenden können Unternehmen ihre Fachkräftequote erhöhen und durch weitergehende Fördermaßnahmen diese Mitarbeitenden gezielt – auch im Sinne einer vorausschauenden Nachfolgeplanung – aufbauen.

Aus Sicht der befragten Unternehmen wirkt sich ihre entgegengebrachte Anerkennung – über Effekte wie die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit, eine verbesserte Teamatmosphäre, den ggf. erweiterten Handlungsspielraum und z. T. auch (tarifliche) Gehaltsanpassungen – positiv auf die Mitarbeitendenbindung aus: Denn Mitarbeitende, die von ihren Vorgesetzten in ihrer Fachlichkeit anerkannt und gefördert werden und sich wohl fühlen, hätten weniger Anlass, das Unternehmen zu verlassen (vgl. Müller-Werth et al. 2022, 73ff.).

Unternehmen, die auf der Suche nach neuen Mitarbeitenden sind, können, wenn sich validierte Personen bewerben, anhand des Zertifikats (besser) einschätzen, welche beruflichen Kompetenzen der bzw. die Bewerber:in bereits mitbringt und wo er oder sie ggf. noch zielgerichtet weiterqualifiziert werden könnte, um den Anforderungen der vakanten Position zu entsprechen.

¹² Zum Thema Gehaltserhöhung zeigt sich in den Daten auch, dass einige Teilnehmenden bereits nach der Validierung als Fachkraft eingruppiert werden konnten bzw. eine Gehaltserhöhung oder/und einen Bonus erhalten haben. In anderen Fällen wurde zurückgemeldet, dass sie zuvor schon wie Fachkräfte bezahlt wurden, sodass sich allein durch die Validierung noch keine Verbesserung ihrer Lebenslage ergibt (vgl. Wirtherle/Müller-Werth/Rehbold 2021, 22f.).

¹³ Wobei sich große Unterschiede zwischen den einzelnen Projektkammern zeigen. Die Gründe, warum Teilnehmende das Validierungsverfahren ohne Unterstützung eines Unternehmens durchlaufen, liegen v. a. darin, dass sie arbeitslos, selbständig oder fachfremd beschäftigt sind. Andere wollen das Verfahren explizit für sich persönlich durchlaufen. Wenn sie Angst haben zu scheitern oder sich beruflich umorientieren wollen, wollen sie ihre Verfahrensteilnahme vor ihren Vorgesetzten (zunächst) nicht offenlegen.

Über den Mehrwert des Zertifikats im Bewerbungsverfahren liegen bislang nur in Einzelfällen empirische Erkenntnisse vor. Dabei schildern die Teilnehmenden sowohl positive Erfahrungen, d. h., dass ihnen der Berufseinstieg als Fachkraft erst mit dem Zertifikat gelungen ist, als auch den Eindruck, dass das Validierungsverfahren noch nicht bei allen Unternehmen bekannt und dementsprechend erklärungsbedürftig sei. Auch die befragten Unternehmen geben überwiegend an, dass sie bislang noch keine Bewerber:innen mit einem Validierungszertifikat hatten. Kandidat:innen mit Zertifikat hätten aber gegenüber Kandidat:innen ohne Zertifikat bessere Chancen, weil für sie damit – über den Nachweis der fachlichen Leistung hinaus – auch eine Signalwirkung einher gehe, dass die Person motiviert ist und Durchhaltevermögen hat (vgl. Wirthlerle/Müller-Werth/Rehbold 2021, 24).¹⁴

4 Validierung als Beitrag zur Fachkräftesicherung

Auf Basis der ValiKom-Projektförderung durch das BMBF konnte in den letzten Jahren ein abschlussbezogenes Validierungsangebot für bislang 47 Referenzberufe aufgebaut und an 32 Kammerstandorten in ganz Deutschland über 2.300 Validierungsverfahren durchgeführt werden.

Über die Teilnehmenden am Validierungsverfahren liegen umfassende Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung des Projekts vor: Es handelt sich bei dieser Gruppe um Personen, die mitten im (Berufs-)Leben stehen und in einem beruflichen Tätigkeitsfeld umfassende Berufserfahrung mitbringen. Im Mittelpunkt des Verfahrens stehen ihre beruflichen Kompetenzen, die abschließend mit einer vollen oder teilweisen Gleichwertigkeit in Bezug auf den Referenzberuf in Form eines Zertifikats bescheinigt werden. Die befragten Absolvent:innen sind dabei außerordentlich zufrieden mit dem Angebot, was kontextbedingt auf die wertschätzende und kompetente Begleitung durch die Kammermitarbeitenden und Berufsexpert:innen sowie die hohe Erfolgswahrscheinlichkeit in der Fremdbewertung aufgrund der zuvor stattgefundenen Selektionsprozesse im Verfahren zurückzuführen ist.

Im Hinblick auf die erzielten Wirkungen einer (subjektiv) erfolgreichen Teilnahme am Validierungsverfahren wurde im vorliegenden Beitrag aufgezeigt, dass die Teilnehmenden – vor dem Hintergrund ihrer zuvor wahrgenommenen, begrenzten Ausgangssituation – sehr stolz auf ihre Leistung sind und mit dem offiziellen Nachweis ihres Könnens in ihren Händen optimistischer auf ihre berufliche Zukunft blicken. Im Sinne des Empowerment-Gedankens werden so aus Menschen mit Berufserfahrung, aber *ohne* Berufsabschluss Menschen mit Berufserfahrung und *mit* Zertifikat. Sie erlangen einen neuen Status und gewinnen dadurch auch an Selbstwert hinzu.

So entsteht für sie eine (zweite) Chance zur beruflichen Entwicklung, die sie – direkt im Anschluss an die Validierung oder zu einem späteren Zeitpunkt – ergreifen können. Wichtig ist dabei zu erkennen, dass jeder berufliche Entwicklungsschritt aktiv vollzogen werden muss

¹⁴ Bislang gaben sieben der insgesamt 105 befragten Unternehmen an, dass sie Bewerbungen von ValiKom-Absolvent:innen erhalten haben. 79 Personen machten Angaben dazu, welchen Stellenwert das Zertifikat für sie im Bewerbungsprozess hätte.

und an bestimmte individuelle und kontextbezogene Voraussetzungen gebunden ist (vgl. Kap. 3.1). Hierbei ist dann auch zu beachten, dass die getroffenen Wirkungsaussagen nur im Rahmen der aktuellen ValiKom-Projektbedingungen gelten. D.h., wenn sich diese Rahmenbedingungen verändern, muss erneut untersucht werden, ob und wie sich diese Veränderungen auf das Wirkungspotential auswirken.

Unternehmen, die bislang an Validierungsverfahren beteiligt waren, geben an, dass sie damit ihren meist langjährigen Mitarbeitenden ihre Wertschätzung zeigen und ihre Leistung anerkennen wollten. Sie unterstützen sie überwiegend sowohl während als auch nach der Validierung im Sinne einer *gezielten* Personalentwicklung. Die intensive Auseinandersetzung mit den vorhandenen beruflichen Kompetenzen bietet dabei eine gute Ausgangsbasis, um Entwicklungsbedarfe zu erkennen und zu überwinden – sowohl im Hinblick auf vorhandene als auch zukünftige Mitarbeitende. So kann die Validierung einen positiven Beitrag zur (internen) Fachkräftegewinnung und -bindung leisten.

Im wechselseitigen Zusammenspiel der Teilnehmenden- und Unternehmensaktivitäten zeigt sich sodann das empirisch fundierte *Win-Win-Wirkungspotential der Validierung*, das auf dem Fundament der ValiKom-Projektbedingungen auch graphisch veranschaulicht werden kann.

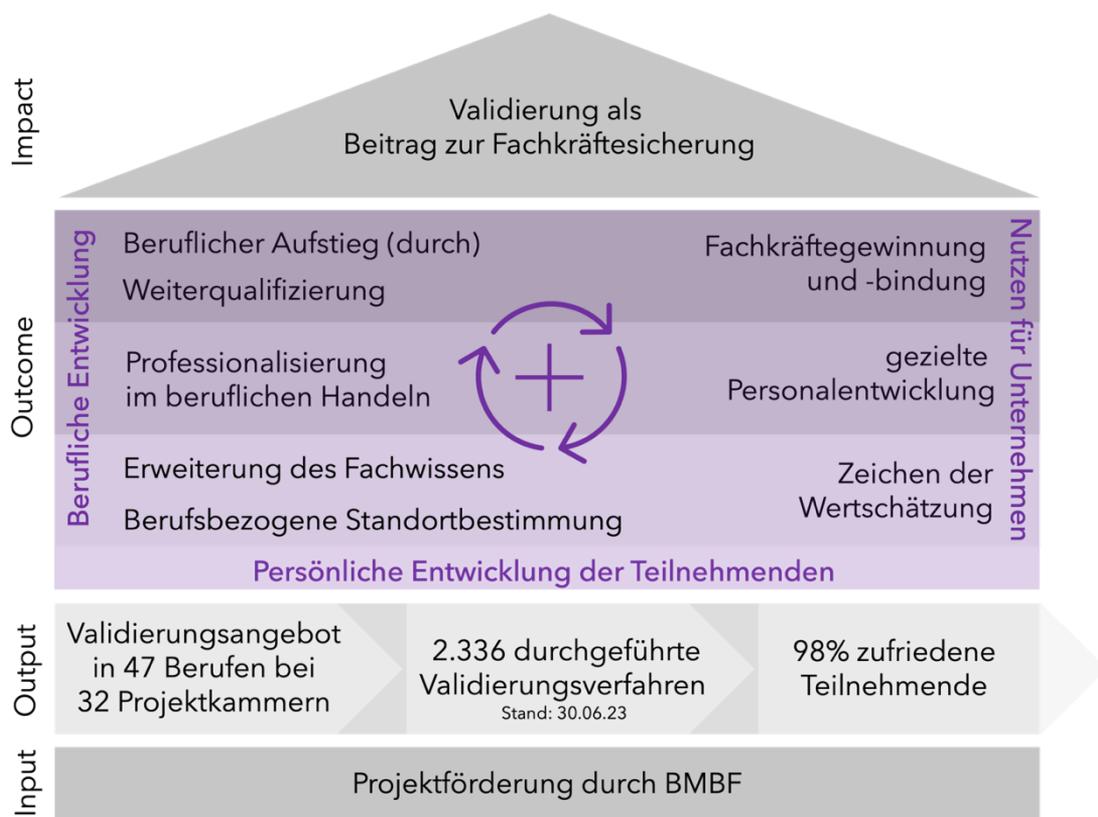


Abbildung 3: Das Win-Win-Wirkungspotential der Validierung im ValiKom-Kontext (eigene Darstellung)

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Validierungsverfahren – über die Erhöhung der Anzahl an zertifizierten Arbeitskräften aus der Gruppe der sog. An- und Ungelernten –

bereits heute – in den im Rahmen des Projektes einbezogenen Berufsfeldern – einen quantitativen Beitrag zur Fachkräftesicherung leistet, der entsprechend skalierbar ist. Es wurde begründet aufgezeigt, dass die Validierung darüber hinaus das Potential hat, auch einen qualitativen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten, sofern die neu entstandenen Chancen zur beruflichen Entwicklung genutzt werden (können). Vor dem Hintergrund der tiefgreifenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt geht es hierbei insbesondere um die zukünftige Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der in den Blick genommenen Zielgruppen, für die die Validierung ein *wirksamer* Grundstein sein kann.

Die berufsabschlussbezogene Validierung ersetzt weder Ausbildung noch die berufliche Weiterbildung. Vielmehr schließt sie eine Lücke im Bildungssystem für berufserfahrene Personen, um ihre berufliche Handlungskompetenz zu zertifizieren und den Anschluss an das formale Bildungssystem herzustellen. Prüfungszeugnisse und Zertifikate über berufliche Kompetenzen spielen gerade am Arbeitsmarkt in Deutschland eine große Rolle, sowohl um in den Arbeitsmarkt erneut einzumünden als auch um sich innerbetrieblich oder über den eigenen Betrieb hinaus entwickeln zu können.

Um die berufsabschlussbezogene Validierung für die duale Bildung in Deutschland zu verankern, bedarf es einer Rechtsgrundlage auf Bundesebene, vorzugsweise im Berufsbildungsrecht. Hiermit entsteht eine Rechtssicherheit für die Durchführung der Verfahren – sowohl für die Teilnehmenden als auch für die zuständigen Stellen der Berufsbildung. Für eine flächendeckende Etablierung im Land muss die abschlussbezogene Validierung von den Arbeitsmarktakteuren bekannt gemacht und entsprechend genutzt werden. Das gilt für die Wirtschaft mit ihren Sozialpartnern ebenso wie für die Arbeitsverwaltung und der öffentlichen und privaten Beratungs- und Qualifizierungsstruktur.

In Unternehmen, also bei Personalentscheider:innen, müssen sich diese Zertifikate letztlich etablieren und anerkannt werden, damit die Teilnehmenden die aufgeführten Chancen nutzen können. Die Erfahrung der für das Prüfungswesen zuständigen Stellen, also der Wirtschaftselbstverwaltung, spricht dafür, dass dieses Ziel mit einer Ausweitung der Anzahl der Verfahren je Beruf erreicht wird.

Literatur

BMAS/BMBF (2021): Umsetzungsbericht Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin.

CEDEFOP (2016): Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Luxemburg.

DHKT/DIHK – Deutscher Handwerkskammertag & Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2018.): Handreichung für Bewerter/-innen zur Durchführung einer Fremdbewertung. Berlin.

Dietzen, A./Eberhardt, C. (2020): Kompetenzen sichtbar machen – Kompetenzerwerb erfassen und validieren. In: Denk doch mal.de. 4. Online: <https://denk-doch-mal.de/agnes-dietzen->

[christiane-eberhardt-kompetenzen-sichtbar-machen-kompetenzerwerb-erfassen-und-validieren/](#) (19.07.2023).

Heinsberg, T./Müller, L./Rehbold, R. (2016): Analyse und Bewertung ausgewählter Kompetenzfeststellungs- und Anerkennungsverfahren. Vorbereitende Überlegungen zur Gestaltung eines Validierungsverfahrens zur Erfassung non-formal und informal erworbener Kompetenzen im Projekt ValiKom. Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung, 29. Köln.

Illeris, K. (2010): Lernen verstehen. Bedingungen erfolgreichen Lernens. Bad Heilbrunn.

Köhn, A./Rehbold, R./Rotthege, S./Zimmermann, T. (2014): Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (PROTOTYPING). Abschlussbericht zur Evaluation, aus der Reihe: Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung, A23, Köln.

Müller-Werth, L./Wirtherle, S./Fütterer, K./Rehbold, R. (2022): Evaluationsergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung des Projekts „Aufbau von Kompetenzzentren zur Durchführung von Validierungsverfahren für duale Berufe bei zuständigen Stellen“ (ValiKom Transfer). Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung, A59. Köln.

Oberschachtsiek, D. (2016): Zielgruppenbewertung für die abschlussbezogene Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen (ValiKom). Online: https://www.validierungsverfahren.de/fileadmin/user_upload/valikom/download/Wissenschaftliche_Studie_potentielle_Zielgruppen.pdf (20.06.2023).

Oehme, A. (2012): PROTOTYPING – ein Verbundprojekt zur Qualifikationsanalyse. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 5, 21-22.

Oehme, A./Tews, K./Witt, D. (2017): »ValiKom« – Ein bildungssystemkonformer Ansatz zur abschlussbezogenen Validierung und Anerkennung von beruflichen Kompetenzen. In: BWP, 6, 16-19. Online: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/8514> (01.07.2023).

Phineo (2021): Kursbuch Wirkung. Das Praxishandbuch für alle, die Gutes noch besser tun wollen. Online: <https://www.phineo.org/kursbuch-wirkung> (15.06.2023).

Rapp, T. (2019): Ablauf des Validierungsverfahrens, Projektdarstellung (nicht veröffentlichte Quelle).

Rat der Europäischen Union (2012): Empfehlungen des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens. In: Amtsblatt der Europäischen Union, 2012/C 398/01. Online: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=DE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=DE) (20.06.2023).

Rehbold, R./Oehme, A. (2017): Abschlussbezogene Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen (ValiKom) – Konzeptionelle Überlegungen für die Entwicklung eines Verfahrensprototyps. Ein Beitrag zum Workshop WS 07 „Informell und non-formale Kompetenzen“. Online: https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/upload/hochschultage-bk/2017beitraege/WS_07_Validierung_informeller_Kompetenzen_Rehbold_Oehme.pdf (20.06.2023).

Statistisches Bundesamt (2022): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt (endgültige Ergebnisse). Fachserie 1, Reihe 4.1. Online:

https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Publikationen/Downloads-Erwerbstaetigkeit/erwerbsbeteiligung-bevoelkung-endergebnisse-2010410207004.pdf?__blob=publicationFile (30.06.2023).

Strauss, A./Corbin, J. (1996): *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim.

Wirtherle, S./Müller-Werth, L./Rehbold, R. (2021): "Ich geh' den Weg!" - Das Validierungsverfahren als individuelle Entwicklungschance für Menschen mit einschlägiger Berufserfahrung, aber ohne passenden Berufsabschluss. Ergebniszusammenfassung der wissenschaftlichen Begleitforschung des Projekts ValiKom Transfer. In: *Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung*, A53, Köln.

Witzel, A. (1996): Auswertung problemzentrierter Interviews: Grundlagen und Erfahrungen. In: Strobl, R./Böttger, A. (Hrsg.): *Wahre Geschichten? Zu Theorie und Praxis qualitativer Interviews* Hannover. 49-75.

WHKT (2022): Projekt Hintergrund. Online:

<https://www.validierungsverfahren.de/inhalt/projekt/hintergrund> (10.06.2023).

Zitieren dieses Beitrags

Wirtherle, S./Müller-Werth, L./Oehme, A. (2024): Validierung als (zweite) Chance zur beruflichen Entwicklung. In: *bwp@ Spezial HT2023: Hochschultage Berufliche Bildung 2023*, hrsg. v. Gerholz, K.-H./Annen, S./Braches-Chyrek, R./Hufnagl, J./Wagner, A., 1-21. Online: http://www.bwpat.de/ht2023/wirtherle_etal_ht2023.pdf (22.01.2024).

Zitieren nach APA-Stil (7. Auflage, deutsche Version)

Wirtherle, S., Müller-Werth, L. & Oehme, A. (2024). Validierung als (zweite) Chance zur beruflichen Entwicklung. K.-H. Gerholz, S. Annen, R. Braches-Chyrek, J. Hufnagl & A. Wagner (Hrsg.), *bwp@ Spezial HT2023: Hochschultage Berufliche Bildung 2023*, 1–21. https://www.bwpat.de/ht2023/wirtherle_etal_ht2023.pdf

Die Autor:innen



Dr. SARAH WIRTHERLE

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk (FBH) an der
Universität zu Köln / Projekt ValiKom Transfer

Herbert-Lewin-Str. 2, 50931 Köln

sarah.wirtherle@uni-koeln.de

<https://handwerksforschung.de/>



LAURA MÜLLER-WERTH, M. Sc.

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk (FBH) an der
Universität zu Köln / Projekt ValiKom Transfer

Herbert-Lewin-Str. 2, 50931 Köln

laura.mueller-werth@uni-koeln.de

<https://handwerksforschung.de/>



Dipl.-Kfm. ANDREAS OEHME

Westdeutscher Handwerkskammertag e. V.

Volmerswerther Str. 79, 40221 Düsseldorf

andreas.oehme@whkt.de

www.whkt.de